

копії всіх укладених ними угод, договорів, конвенцій з питань цивільної авіації. Вони мають враховувати рекомендації цієї організації.

З метою організації повітряних польотів цивільних літаків однієї держави над територією іншої укладаються спеціальні двосторонні й багатосторонні угоди (договори). У них підтверджується право на експлуатацію відповідної повітряної лінії, встановлюється розклад і визначаються тарифи, закріплюються положення про забезпечення безпеки польотів, дії законодавства і різних правил, порядок ведення переговорів у разі виникнення спорів щодо тлумачення і застосування угоди.

Таким чином, під міжнародним транспортним правом слід розуміти систему міжнародно-правових принципів і норм, які регулюють відносини, що виникають у процесі використання різних видів транспорту у сфері міжнародного економічного співробітництва.

#### *Література*

1. Опришко В. Ф. Міжнародне економічне право: підручн. / В. Ф. Опришко. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К.: КНЕУ, 2003. – 311 с.

2. Безлюдько І. О. Договір перевезення вантажу повітряним транспортом за цивільним правом України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.03 / І. О. Безлюдько; Київський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – К., 2005. – 20 с.

УДК 347.44:347.441.142 (043.2)

**Осовська О. І.**, студентка,  
Юридичний інститут,

Національний авіаційний університет, м. Київ  
Науковий керівник: Білоусов В. М., старший викладач

### **ВІДМІННІСТЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ВІД КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ**

Соціальне партнерство на державному, галузевому та виробничому рівнях є єдиною цивілізованою альтернативою руйнівним страйкам, які ще більше погіршують економічну ситуацію, посилюють розлад у суспільстві.

Основою цивілізованих відносин профспілок з державою є укладення колективних угод. Поняття «колективна угода» законодавчо закріплено в Законі України «Про колективні договори і угоди» [1]. До цього існували тарифні угоди, які уклалися на міжгалузевому, галузевому, територіальному та виробничому рівнях. Тарифна угода визначалась як договір між представниками сторін переговорів з питань оплати праці та соціальних гарантій.

Закон України «Про колективні договори і угоди» визначив правові засади розробки, укладення та виконання колективних угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників. Метою укладення колективних угод є не тільки вирішення питань оплати праці і соціальних гарантій, а й регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

Законодавець розрізняє поняття колективного договору і угоди, хоча по суті колективний договір є різновидом колективної угоди, яка укладається на виробничому рівні. Але, незважаючи на спільні риси колективної угоди і договору, таке розмежування викликано наявністю між ними відмінностей і особливостей. Основною відмінністю є те, що колективна угода має специфічну сферу укладення. Відповідно до ст. 2 названого Закону України колективна угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Проект Трудового Кодексу України (редакція від 22.04.2013 року) у пункті 1 статті 350 дає таке визначення угоди: «Угода – нормативний акт, що регулює трудові та соціально-економічні відносини на відповідному рівні» [2].

Сторонами Генеральної угоди виступають професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення Генеральної угоди, та власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися також для проведення таких переговорів. Оскільки в Україні у даний час більшість найманих працівників зайнято в державному секторі економіки, тому інтереси власника при укладенні Генеральної угоди представляє Кабінет Міністрів України.

Право представляти інтереси трудящих при укладенні Генеральної угоди законом надається об'єднанням з цією метою профспілкам. На відміну від інших видів колективних угод і колективних договорів при укладенні Генеральної угоди закон визнає повноважними представниками трудящих лише професійні спілки і не містить формулювання «профспілки та інші уповноважені трудовим колективом органи». Такий підхід викликаний відсутністю на державному рівні іншої, крім професійних спілок, організації, що представляє трудящих, яка була б такою масовою, мала б такий досвід роботи і авторитет серед трудящих. Але інші представницькі організації трудящих не позбавляються можливості брати участь в переговорах і при укладенні Генеральної угоди.

В розділах Генеральної угоди сформульовано норми, що стосуються забезпечення продуктивної зайнятості та соціального захисту населення від безробіття, гарантії оплати праці та її захисту; забезпечення соціальних

гарантій, групових відносин, режиму праці і відпочинку, охорони праці, здоров'я і навколишнього середовища; соціального забезпечення тощо.

Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників або інші представницькі організації роботодавців. На підприємствах державної власності інтереси власника представляють міністерства і відомства. Інтереси ж працюючих представляють галузеві об'єднання профспілок. Колективна угода є нормативним актом, її положення діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін. Одночасно вона є локальним актом, бо її положення поширюються на певне коло суб'єктів, обмежене сферою дії сторін, які підписали угоду.

Колективна угода є багатоплановим актом, оскільки вона регулює всі відносини на підприємствах, на які поширюється дія угоди, її особливістю є наявність в її змісті нормативних і зобов'язальних положень. Нормативні положення угоди являють собою сукупність локальних норм з основних питань праці, її оплати, умов і охорони праці, соціально-побутових питань. Зобов'язальні положення на відміну від нормативних не мають загального характеру і полягають у виконанні конкретних разових дій, якими вичерпуються. Порівняно з колективними договорами доля зобов'язальних положень в угодах значно менша.

Порядок укладення колективної угоди є досить демократичним. Однією з її сторін виступають уповноважені представники трудящих, хоча їх участь в розробці і укладенні угоди опосередкована через їх представників.

Порядок ведення переговорів, розробки проекту та укладення колективних угод майже не відрізняється від порядку укладення колективного договору. Сторони ведуть колективні переговори, утворюють робочу комісію, яка готує проект угоди, використовують прямі процедури для регулювання розбіжностей тощо. Але колективна угода на відміну від договору не виноситься на схвалення трудовими колективами.

Структура Генеральної угоди законодавчо не визначена, тому це питання вирішується сторонами під час проведення переговорів.

Чинне законодавство і наука трудового права не дають визначення поняття колективної угоди. З урахуванням наведених вище відправних позицій можна визначити колективну угоду як строкову угоду, яка укладається між власниками та органами, що уповноважені представляти трудящих на державному, галузевому та регіональному рівнях, про встановлення нормативних положень в сфері праці та соціально-побутових питань, які є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-

економічних відносин і узгодження інтересів держави, трудящих і власників, а також уповноважених ними органів.

Підсумовуючи, можна констатувати, що за сферою укладання законодавець розрізняє колективні договори й угоди. Колективні договори укладаються на рівні підприємства, установи, організації, а угоди — на державному, галузевому та регіональному рівнях.

Колективний договір — правова форма участі працівників в управлінні виробництвом, форма локального регулювання умов праці та встановлення взаємних зобов'язань (юридичних і моральних).

Колективні договори й угоди, попри загальні засади їх укладання, — різні правові акти, що юридично засвідчують колективні переговори. Їх відмінність переважно полягає у:

- сторонах, які беруть участь у переговорах і укладають колективний договір чи угоду;
- сфері дії цих правових актів;
- колі осіб, яких вони охоплюють;
- порядку їх укладання й змісту.

Колективні договори та угоди укладаються для регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників і роботодавця згідно з чинним законодавством про працю. Умови колективних договорів і угод обов'язкові для підприємств, на які вони поширюються, а також сторін, що їх уклали. До них заборонено включати умови, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами й угодами.

#### *Література*

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

2. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 № 2902 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746#](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746#)